

INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CYCOWIE
wynikająca z art. 111a Ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31 grudnia 2019 r.

Cyców, lipiec 2020 r.

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
I. Informacja o działalności Banku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie UE i państwa trzecie	3
II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów	3
III. Opis systemu zarządzania	3
IV. Opis polityki wynagrodzeń	9
V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	12
VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	12

Wprowadzenie

Bank Spółdzielczy w Cycowie przedstawia informacje stanowiące wykonanie postanowień wynikających z:

1. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 z późn. zm.),
2. Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Cycowie dotyczącej adekwatności kapitałowej oraz informacji podlegających ogłaszaniu zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie nr 20/17 z dnia 16.06.2017 r. z późn. zm.

I. Informacja o działalności Banku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie UE i państwa trzecie

1. Bank Spółdzielczy w Cycowie nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z postanowieniami Statutu, terenem działania Banku jest województwo lubelskie.
2. Suma bilansowa wykazana w sprawozdaniu finansowym: 275 357 799,29 zł
3. Na koniec 2019 roku w Banku zatrudnionych było 58 pracowników.
4. Zysk przed opodatkowaniem wyniósł 1 311 871,68 zł
5. Podatek dochodowy: 546 965 zł
6. W roku 2019 Bank Spółdzielczy w Cycowie nie korzystał ze wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy o udzieleniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym.

II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wg stanu na dzień 31.12.2019 r. wyniosła 0,31 %.

III. Opis systemu zarządzania

1. System zarządzania

- 1) System zarządzania stanowi wewnętrzny instrument Banku mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności, w szczególności bezpieczeństwo zgromadzonych w nim środków, przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, jego monitorowanie i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów.
- 2) W Banku funkcjonuje system zarządzania, którego celem jest wspomaganie prawidłowego, efektywnego i skutecznego kierowania Bankiem przez jego Organy.
- 3) Cel systemu zarządzania był realizowany m.in. poprzez określenie kierunków działania Banku w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą „Strategii zarządzania Bankiem Spółdzielczym w Cycowie na lata 2018-2020”, które służą jako kryterium przy podejmowaniu decyzji i wyborze najlepszych rozwiązań.

- 4) Bank posiada *Procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych*, która zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenie, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Z uwagi na fakt, iż działalności bankowej nieodłącznie towarzyszy ryzyko, co wpływa na niepewność osiągnięcia założonych celów, Bank dokonuje integracji dwóch, odrębnych – zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – systemów: systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w ramach kompleksowego systemu zarządzania Bankiem.

2. System zarządzania ryzykiem

- 1) Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie, kontrola, monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku występującym w działalności Banku. W celu realizacji tych obowiązków Bank podejmuje następujące działania:

- a) stosuje sformalizowane zasady służące określaniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- b) stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar, szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- c) dokonuje regularnej weryfikacji wewnętrznych procedur w celu dostosowania ich do zmian profilu ryzyka Banku oraz otoczenia regulacyjnego i gospodarczego, w którym Bank funkcjonuje,
- d) stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- e) stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- f) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank, w szczególności:

- ochrony depozytów Klientów,
- wsparcia Banku w prowadzeniu efektywnej działalności.

- 2) W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:

- a) Rada Nadzorcza,
- b) Zarząd, w tym Prezes Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku,
- c) Komitet Kredytowy,
- d) Stanowisko ds. zgodności,
- e) Stanowisko ds. analiz i ryzyk,
- f) Audyt wewnętrzny wykonywany przez jednostkę organizacyjną Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
- g) Pozostali pracownicy Banku.

- 3) Ze względu na nieistotne znaczenie systemowe, Bank Spółdzielczy w Cycowie nie tworzył w obrębie Rady Nadzorczej komitetu ds. ryzyka, o którym mowa w art. 9cb Ustawy Prawo bankowe oraz art. 76 ust. 3 Dyrektywy PEiR 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r.
- 4) W 2019 roku w Banku realizowane były obowiązki wynikające z ustawy Prawo bankowe, Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach z dnia 6 marca 2017 r. oraz innych regulacji ostrożnościowych poprzez:
 - a) identyfikowanie, monitorowanie i zarządzanie w oparciu o posiadane procedury wewnętrzne następującymi ryzykami istotnymi:
 - kredytowym,
 - koncentracji zaangażowań z tytułu ekspozycji wobec poszczególnych klientów, grup powiązanych klientów, klientów działających w tym samym sektorze gospodarki oraz stosowania tego samego zabezpieczenia wierzytelności,
 - operacyjnym,
 - płynności i finansowania,
 - braku zgodności,
 - stopy procentowej w portfelu bankowym,
 - biznesowym (w tym strategicznym i zmian warunków makroekonomicznych),
 - utraty reputacji,
 - b) pełnienie przez Radę Nadzorczą Banku funkcji Komitetu Audytu.
- 5) Wszystkie ryzyka uznawane przez Bank za istotne zostały objęte systemem informacji zarządczej. Zakres i częstotliwość raportowania dostosowane były do skali narażenia Banku na ryzyko, a także zmienności ryzyka, zapewniając możliwość podjęcia decyzji oraz odpowiedniej reakcji w przypadku zmiany ekspozycji na ryzyko.
- 6) W ramach pomiaru ryzyka Bank przeprowadzał również testy warunków skrajnych, które opierały się na założeniach zapewniających rzetelną ocenę ryzyka. Testy warunków skrajnych pozwalały w szerszym zakresie wpłynąć na analizę ryzyka, w szczególności identyfikację wzajemnych zależności pomiędzy różnymi czynnikami ryzyka i ich wpływ na Bank działający w niekorzystnych warunkach ekonomicznych.
- 7) W celu zabezpieczenia Banku przed ryzykiem, na które jest lub może być narażony, Bank posiada należyte, skuteczne i kompletne strategie i procedury służące do oceny i stałego utrzymywania kwoty, rodzaju i struktury kapitału wewnętrznego.

Procedury w zakresie szacowania kapitału wewnętrznego wynikającego z ryzyka występującego w działalności Banku i zarządzania kapitałowego, w tym strategia, polityka i zasady dokonywania ich przeglądów podlegały zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.
- 8) Aby strategia i procedury szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego były odpowiednie do wielkości i profilu ryzyka w Banku, w roku 2019 dokonano ich przeglądu. Za przeprowadzanie regularnych, minimum rocznych przeglądów odpowiedzialny był Zarząd Banku, który poinformował Radę Nadzorczą Banku na posiedzeniu w dniu 30 grudnia 2019 r. o wynikach tych przeglądów.

Bank Spółdzielczy w Cycowie podejmował i nadal podejmuje szereg działań zmierzających do poprawy jakości zarządzania ryzykiem i podnoszenia efektywności działalności Banku przy zachowaniu bezpieczeństwa jego działania. Na bezpieczeństwo funkcjonowania Banku wskazują wysokie wartości współczynników, świadczące o płynności Banku i jego wypłacalności, które na dzień 31.12.2019 r. wynosiły:

- wskaźnik pokrycia wypływów netto (LCR) – 204.52%¹
- łączny współczynnik kapitałowy – 21.01%.

Prawidłowy i skuteczny proces zarządzania ryzykiem i adekwatnością kapitałową pozwoli na dynamiczny i bezpieczny rozwój Banku.

3. System kontroli wewnętrznej

CELE I ORGANIZACJA SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

- 1) W Banku Spółdzielczym w Cycowie funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Ustawy Prawo bankowe, jest zapewnienie: skuteczności i efektywności działania, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem oraz zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
- 2) System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku oparty jest o rozwiązania wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Rekomendacji KNF oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej, w szczególności ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe oraz rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.
- 3) Na funkcję kontroli składają się: mechanizmy kontrolne, niezależne monitorowanie ich przestrzegania oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli.
- 4) Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne co najmniej procesom istotnym.
- 5) Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:
 - rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
 - opis (w formie matrycy funkcji kontroli) powiązania celów systemu kontroli z procesami w działalności Banku, które zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.
- 6) Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach:
Poziom I – zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, w tym stosowanie przez

¹ Zgodnie z art. 38 ust. 1 pkt. a) i b) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2015/61 z dnia 10.10.2014 r. uzupełniającego rozporządzenie PEiR (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do wymogu pokrycia wypływów netto dla instytucji kredytowych, wskaźnik od dnia 1 stycznia 2018 r. powinien wynosić min. 100%.

pracowników mechanizmów kontroli ryzyka, mechanizmów kontrolnych, a także poziomego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych poprzez ich weryfikację lub testowanie;

Poziom II – co najmniej: zarządzanie ryzykiem przez Stanowisko ds. analiz i ryzyk, działanie Komitetu Kredytowego niezależnie od procesu zarządzania ryzykiem na Poziomie I oraz działalność Stanowiska ds. zgodności. Kontrole Poziomu II uwzględniają także monitorowanie poziome;

Poziom III – funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, która jest jednostką zarządzającą Systemem Ochrony.

- 7) Kontrola na Poziomie I jest realizowana we własnym zakresie przez pracowników jednostek/komórek organizacyjnych Banku. Jej celem jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Kontrola ta obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji. Kontrola sprawowana jest w zakresie jakości i poprawności wykonywanych czynności przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez osoby z nim współpracujące i jego bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie osoby, którym czynności kontrolne wyznaczono w zakresach obowiązków.
- 8) Kontrola na Poziomie II to czynności kontrolne realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku, niezależne od zarządzania ryzykiem i kontroli wykonywanych na Poziomie I, z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych. Kontrola realizowana na Poziomie II ma charakter ciągły i kompleksowy. Jej celem jest ocena skuteczności mechanizmów kontrolnych na Poziomie I i Poziomie II oraz ocena prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w działalności Banku.
- 9) Kontrola na Poziomie III to funkcja audytu wewnętrznego (audyt wewnętrzny) realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Banku. Audyt wewnętrzny polega na okresowym badaniu, ocenie i doskonaleniu istniejących (wdrożonych) mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz ich praktycznego stosowania. Audyt wewnętrzny ocenia zarówno zaprojektowanie jak i efektywność kontroli realizowanych na Poziomie I i II, a także ocenia skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem.
- 10) Stanowisko ds. zgodności działające w obrębie systemu kontroli wewnętrznej jest stanowiskiem kierowniczym, podlegającym bezpośrednio Prezesowi Zarządu, które funkcjonuje na Poziomie II. Stanowisko ds. zgodności ma charakter niezależny i funkcjonuje z odpowiednim uwzględnieniem zasady unikania konfliktu interesów, w tym niezależnie od działań realizowanych na Poziomie I.
- 11) Niezależność Stanowiska ds. zgodności gwarantowana jest przez wyodrębnienie stanowiska w strukturze organizacyjnej Banku, możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem Banku i Radą Nadzorczą, bezpośredniego raportowania do tych organów oraz nie zajmowanie stanowisk, które mogłyby prowadzić do wystąpienia konfliktu interesów między

jego obowiązkami związanymi z kwestiami zgodności i jakimikolwiek innymi obowiązkami, które na nim spoczywają.

- 12) Celem działania Stanowiska ds. zgodności jest zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi, a także normami etycznego działania.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORUJĄCYCH ZA ZAPROJEKTOWANIE,
WPROWADZENIE ORAZ ZAPEWNIENIE SKUTECZNEGO
I ADEKWATNEGO SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Zarząd Banku

- 1) Do obowiązków Zarządu Banku należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz stanowisko ds. zgodności.
- 2) Zarząd Banku zapewnia niezależność stanowisku ds. zgodności oraz zapewnia środki finansowe niezbędne do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji pracownika na tym stanowisku.
- 3) Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników w ramach funkcji kontroli oraz współpracy ze stanowiskiem ds. zgodności, a także dostępu stanowiska ds. zgodności do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione, w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych.
- 4) W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej, Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym określone środki naprawcze i dyscyplinujące.
- 5) W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Zarząd Banku odpowiada za efektywne zarządzanie ryzykiem braku zgodności, opracowanie odpowiednich procedur, zapewnienie ich przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku, raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności.
- 6) Zarząd Banku nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą Banku o sposobie wypełnienia zadań przez pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz przez stanowisko ds. zgodności.

Rada Nadzorcza Banku

- 1) Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej. Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Cycowie pełni funkcję Komitetu Audytu.
- 2) Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od stanowiska ds. zgodności, komórki audytu wewnętrznego oraz Zarządu Banku.
- 3) Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu

kontroli wewnętrznej I i II poziomu, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz stanowiska ds. zgodności. Ocena dokonywana jest na podstawie informacji uzyskanych od Zarządu Banku, okresowych raportów stanowiska ds. zgodności, ustaleń dokonanych przez biegłego rewidenta, ustaleń wynikających z czynności nadzorczych wykonywanych przez uprawnione do tego instytucje oraz innych istotnych z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej ocen i opinii dokonywanych przez podmioty zewnętrzne, jeżeli były wydawane.

- 4) W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku, dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku.
- 5) Na posiedzeniu w dniu 26.06.2020 r. Rada Nadzorcza Banku pozytywnie oceniła adekwatność i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej, w tym adekwatność i skuteczność funkcji kontroli, a także stanowiska ds. zgodności za rok 2019.

IV. Opis polityki wynagrodzeń

1. Bank posiada zatwierdzone przez Zebranie Przedstawicieli w dniu 23.06.2016 r. *Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej*.
2. Celem zasad jest ustalenie adekwatnego do pełnionej funkcji oraz skali prowadzonej działalności Banku wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.
3. Członek Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej obliczone wg stawki procentowej i średniego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (z wyłączeniem stanowisk robotniczych).
4. Wynagrodzenia Członków Zarządu ustalone są zgodnie z *Polityką wynagrodzeń* zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą w dniu 28.12.2017 r. z późn. zm. oraz *Regulaminem wynagradzania Zarządu* zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą w dniu 28.12.2017 r.
5. Bank zgodnie z § 29 ust. 2 Rozporządzenia Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach z dnia 6 marca 2017 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 637) dostosował zasady Polityki wynagrodzeń uwzględniając formę prawną w jakiej działa, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość wynagrodzeń w tym zmiennych oraz udział procentowy wynagrodzeń zmiennych w wynagrodzeniach ogółem osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
6. Podstawę kształtowania Polityki stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Wynagrodzenie zasadnicze powinno stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie lub nie przyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń.

7. Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu liczone jest na podstawie średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przypadającego na jednego pracownika Banku zatrudnionego na czas nieokreślony (bez Członków Zarządu i stanowisk robotniczych).
8. Przyjęcie przez Radę Nadzorczą właściwego wskaźnika procentowego do wyliczenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego Członków Zarządu Banku jest uzależnione od wyników ekonomiczno-finansowych Banku.
9. Bank posiada zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą *Politykę wynagrodzeń* która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych i stałych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
10. W Banku wszystkie istotne decyzje (w wysokości przekraczającej 0,5% kapitału podstawowego Tier I Banku), które mają wpływ na profil ryzyka są podejmowane przez Zarząd Banku.
11. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznano wyłącznie Członków Zarządu Banku.
12. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej Banku nie wprowadzono podziału wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne.
13. Polityka podlega zatwierdzeniu i okresowemu przeglądowi przez Radę Nadzorczą Banku.
14. Wynagrodzenie zmienne (premie uznaniowe) przyznawane są Członkom Zarządu w okresach rocznych po zatwierdzeniu wykonania planu ekonomiczno – finansowego, po zbadaniu sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta i uzyskaniu pozytywnej oceny efektów pracy.
15. Premia uznaniowa jest zależna od wyników ekonomiczno-finansowych Banku, a jej kwota nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia stałego uzyskanego w ciągu roku w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.
16. Łączna kwota premii uznaniowej przyznanej osobom których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Członkom Zarządu) za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami 1% Funduszy własnych Banku i 5% wyniku finansowego brutto za rok, którego wyniki są podstawą oceny efektów pracy tych osób.
17. Bank tworzy rezerwę na premię uznaniową dla osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Członków Zarządu) w ciężar kosztów roku podlegającego ocenie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
18. Oceny efektów pracy Członków Zarządu w Banku dokonuje Rada Nadzorcza w okresach rocznych.
19. Ocena efektów obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe):
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,

- 4) łączny współczynnik kapitałowy.
20. Ocenie podlega stopień wykonania ww. wskaźników określonych w rocznym planie ekonomiczno – finansowym oraz w Strategii zarządzania Bankiem na dany rok.
21. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) uzyskane absolutorium w okresach, za które jest przyznawana premia,
 - b) brak wyroków skazujących za nadużycia finansowe,
 - c) ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
22. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia za rok 2019 do składników stałych wynagrodzenia Członków Zarządu Banku za 2019 rok wyniósł 8% i nie przekroczył poziomu 100% określonego w art. 94 ust. 1 lit. g (i) Dyrektywy PEiR 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r.
23. Na posiedzeniu w dniu 30.12.2019 r. Rada Nadzorcza Banku dokonała oceny stosowania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Cycowie, w tym zasad przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Rada Nadzorcza oceniła, że stosowane w Banku zasady wynagradzania nie zagrażają rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
24. Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Cycowie* wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
25. Pracownikom z tytułu świadczenia pracy przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze - odpowiadające kategorii zaszeregowania na zajmowanym stanowisku pracy,
 - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej.Pracownicy mogą otrzymać:
 - 1) premię uznaniową za szczególne dobre wykonanie zadań lub czynności,
 - 2) nagrodę za osiągnięcia zawodowe.Pracownicy mają również prawo do:
 - 1) nagród jubileuszowych,
 - 2) odprawy rentowej lub emerytalnej,
 - 3) świadczenia w okresie czasowej niezdolności do pracy,
 - 4) zwrotu kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowej.
26. Zarząd Banku może zastosować inne formy motywowania pracownika w celu silniejszego związania go z Bankiem (np. dofinansowanie nauki w szkołach wyższych).
27. Decyzja o przyznaniu premii uwzględnia:
 - 1) indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków,
 - 2) dokładność, staranność i jakość wykonywanej pracy,
 - 3) lojalność pracownika w stosunku do pracodawcy oraz stosunek do klientów,
 - 4) przejawianie inicjatywy w pracy.

28. Kwota premii dla pracowników obsługi Klienta zależała od uzyskanych wyników oceny zgodnie z Systemem Ocen jednostek i komórek organizacyjnych Banku.
29. Zgodnie z „Zasadami Oceny Oddziałów i Wydziału Obsługi Klienta Banku Spółdzielczego w Cycowie” ocenę sporządza się w okresach półrocznych na podstawie dwóch grup wskaźników:
 - 1) wydajności:
 - a) wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza/etaty,
 - b) liczba zawartych umów kredytowych w półroczu/etaty,
 - c) wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza/wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza poprzedniego,
 - d) liczba wydanych licencji eBO (bankowość internetowa)/ilość rachunków,
 - e) liczba wydanych kart płatniczych i własnych w jednostce/ilość rachunków,
 - f) stan kredytów na koniec ocenianego półrocza/stan kredytów w półroczu poprzednim,
 - g) stan kredytów gotówkowych na koniec ocenianego półrocza/stan kredytów gotówkowych w półroczu poprzednim.
 - 2) efektywności:
 - a) wynik odsetkowy jednostki/etaty,
 - b) liczba sprzedanych nowych produktów wprowadzonych do oferty Banku w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy od daty, na którą dokonywana jest ocena/etaty,
 - c) pobrane składki ubezpieczeń w Jednostce/pobrane składki Banku z ubezpieczeń,
 - d) wykonanie/plan wydania nowych kart własnych i płatniczych,
 - e) kredyty w sytuacji normalnej/kredyty ogółem,
 - f) wykonanie/plan otwarcia nowych rachunków,
 - g) prowizje/etaty.

V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Bank Spółdzielczy w Cycowie nie jest Bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 35 Ustawy Prawo bankowe, w związku z tym w Banku nie powoływano komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 9 cb Ustawy Prawo bankowe.

VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

1. Członkowie Zarządu podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikacje, doświadczenie i reputację.
2. Zasady wyboru Członków Zarządu i ocen zostały sformalizowane w następujących procedurach wewnętrznych:
 - 1) „Procedura dokonywania ocen odpowiedniości Członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Cycowie”,
 - 2) „Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Cycowie”.

3. W dniu 26 czerwca 2020 r. Rada Nadzorcza Banku dokonała oceny indywidualnej i kolegalnej Zarządu Banku za rok 2019. Zarząd jako organ kolegalny, jak również wszyscy członkowie Zarządu oceniani indywidualnie uzyskali oceny pozytywne.
4. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są zgodnie z przepisami prawa przez Zebranie Przedstawicieli.
5. Członkowie Rady Nadzorczej podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikację, doświadczenie i reputację. Oceny odpowiedniości dokonuje Komisja ds. odpowiedniości składająca się z 3 przedstawicieli Zebrania Przedstawicieli. Ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz sama Rada Nadzorcza, jako organ kolegalny.
6. Zasady wyboru Członków Rady Nadzorczej i ocen sformalizowano w następujących procedurach wewnętrznych:
 - 1) Regulaminie wyborów członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie,
 - 2) Procedurze dokonywania ocen odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie,
 - 3) Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie.
7. W dniu 24 lipca 2020 r. Komisja ds. odpowiedniości powołana przez Zebranie Przedstawicieli dokonała oceny Rady jako Organu kolegalnego biorąc pod uwagę sprawowanie przez Radę ostrożnego i stabilnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem oraz ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza jako Organ kolegalny otrzymała ocenę pozytywną.

Komisja ds. odpowiedniości po zapoznaniu się ze złożonymi przez członków Rady oświadczeniami, informacją złożoną przez Prezydium Rady zgodnie z § 6 *Procedury dokonywania ocen odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie* stwierdziła, że nie zaszły w ciągu roku 2019 zdarzenia skutkujące utratą kwalifikacji lub reputacji Członków Rady Nadzorczej wobec czego Komisja odstąpiła od oceny indywidualnej Członków Rady.
8. Bank zapewnił środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji, w szczególności środki niezbędne do ich szkolenia. W roku 2019 na ten cel wydano kwotę 24 tys. zł, w tym na szkolenia Członków Rady Nadzorczej 13 tys. zł oraz Zarządu 11 tys. zł.
9. Jeden z Członków Zarządu oraz dwóch Członków Rady Nadzorczej Banku pełnili funkcje Członka Rady w innych podmiotach.
10. Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione. Przeprowadzona ocena odpowiedniości była pozytywna, wszyscy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu dawali rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

Opracował:
Jarosław Kowalczyk
Stanowisko ds. zgodności

Akceptował:
Zarząd Banku Spółdzielczego w Cycowie